

## **Der Generationenpakt**

Die Arbeitgeber und die Beobachter der Rechten plädieren für einen Generationenpakt für die (Früh-)Pensionen. Laut ihrer Meinung hat Belgien einen Rückstand auf zu ergreifende Maßnahmen.

### **Zur Erinnerung:**

Belgien war nicht im Rückstand, sondern hatte Vorsprung. Schon 1997 führte die Regierung eine Härtemaßnahme ein, damals vorgestellt als DIE Vorbereitung auf die zukünftige Vergreisung der Bevölkerung:

- Die Frauen müssen in Zukunft eine Berufslaufbahn von 45 Jahren nachweisen (anstatt 40 Jahre), um Anrecht auf eine vollständige Pension zu haben. Die Maßnahme zur Verlängerung der Berufslaufbahn hat ihre Marschgeschwindigkeit ab 2009 erreicht;
- Die vorgezogene Pension vor 65 Jahren ist in Zukunft nur noch möglich nach einer Laufbahn von 35 Jahren. Diese Reform bringt eine Ersparnis von 867.627.336,71 € (35 Milliarden BEF) bis 2014. Weil die Pensionen seit zwanzig Jahren nicht mehr an die Entwicklung der wirklichen Löhne angepasst worden sind (Anpassung an den Wohlstand), sind sie heute unter den niedrigsten in Europa: im Durchschnitt 1.000 € pro Monat, das heißt 33% des durchschnittlichen monatlichen Bruttolohns.

Glücklicherweise konnte 2007 endlich ein System der Anpassung an den Wohlstand erhalten werden, nach zahlreichen gewerkschaftlichen Aktionen. Aber einige stellen dies jetzt wieder in Frage!

1974 führen die Arbeitgeber die Frühpension ein, indem sie das kollektive Arbeitsabkommen (KAA) 17 unterzeichnen. In den neunziger Jahren wird das Frühpensionsalter stark angehoben. Die Anzahl Frühpensionierter fällt von 137.000 in 1992 auf 100.000 Ende der neunziger Jahre. Aber die Zahl der entlassenen Arbeitnehmer ist dafür nicht gesunken: die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahre hat sich so verdreifacht, von 65.000 in 1992 steigend auf aktuell mehr als 200.000.

Mit dem Generationenpakt steigt das Alter für die Frühpension auf 60 Jahre. Die Frühpension ist nur noch möglich nach einer Laufbahn von 38 Jahren Vollzeit. Nach den Simulationen des nationalen Arbeitsamtes würde die Zahl der Männer, die ihre Frühpension mit 58 Jahren nähmen, um 55% sinken, und die Zahl der Frauen in der Frühpension um nicht weniger als 78%!

Die Arbeitgeberorganisationen schätzen, dass die Frühpension nach und nach verschwinden muss, aber sie benutzen sie weitestgehend als Werkzeug der Umstrukturierung. Deshalb haben sie das überberufliche Abkommen (UA) 2008 - 2009 unterzeichnet, in dem die FGTB mehrere Jahre der Gleichstellung für die Teilzeitarbeit erhalten konnte.

Mit dem Köder der Gewinne der Banken stoppte das wirtschaftliche Wachstum und die Beschäftigungsquote bei den Arbeitnehmern hörte auf zu steigen. Die Zahl der Frühpensionierten ist leicht gestiegen, auf 120.000 Einheiten. Die Gruppe der frühpensionierten Arbeitnehmerinnen über 60 Jahre ist deutlich gestiegen, weil diese bis 65

Jahren warten müssen, um in Rente gehen zu können. Aber weil die Zahl der 50 bis 65 Jährigen gestiegen ist, gibt es, in Prozent ausgedrückt, immer noch weniger Personen in Frühpension als vor dem Generationenpakt. Der Generationenpakt ist noch nicht vollständig ausgeführt.

Von 2014 an müssen auch die Frauen eine Laufbahn von 38 Jahren vorweisen, um mit 58 Jahren in Frühpension gehen zu können. 2028 müssen sie 35 Jahre geleistet haben, um die Frühpension mit 60 nehmen zu können. Das Alter wird erst ab 2015 auf 58 Jahre gesetzt in mehreren Sektoren in Schwierigkeiten. Wenn eine Bewertung in 2011 nicht zeigt, dass die Zahl der Aktiven über 55 Jahren nicht um das anderthalbfache gestiegen ist gegenüber dem Rest der EU, wird die Laufbahnbedingung auf 40 Jahre in 2014 gesetzt. Wenn bis 2013 die Zahl der Aktiven über 55 Jahre nicht mindestens um das anderthalbfache schneller gestiegen ist als im Rest der EU, wird die Frühpension mit 58 Jahren ab 2017 vollständig verschwinden.

Während die Arbeitgeber auf ihre Unterschrift unter das UA 2008 - 2009 zurückkommen und einen Generationenpakt „bis“ fordern, muss man feststellen, dass sie alles getan haben, um ihrer Verantwortung zu entgehen und die positiven Maßnahmen des Generationenpaktes zu blockieren.

Mehr Investitionen in die Fortbildung, die Entwicklung einer Personalpolitik, die Rechnung trägt mit dem Alter, die finanzielle Unterstützung, um von einer schweren zu einer leichteren Arbeit zu wechseln, die progressivere Kürzung der Laufbahn durch das Recht auf Zeitkredit mit Teilzeit und die Möglichkeit, einen Teil der Endjahresprämie in Urlaubstage umzuwandeln: in all diesen Akten haben die Arbeitgeber bei ihrer Konkretisierung im Nationalen Arbeitsrat gebremst.

Quelle: [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)